

凝聚“两个担当” 共解“四为”难题

□许华凌

党的二十届三中全会强调，着力解决干部乱作为、不作为、不敢为、不善为问题。组织部门要担当起解决“一乱三不为”问题之责，以组织有为促干部敢为善为，推动组织为干部担当，干部为事业担当，凝聚“两个担当”的合力，共解“四为”之困，引导党员干部争当改革促进派和实干家，为推进强国建设、民族复兴伟业提供有力人才支撑。

组织部门要着力防范和纠治政绩观偏差，党员干部要努力践行初心使命，合力解决乱作为问题。乱作为是指行政机关或者行政机关工作人员在执行公务过程中，违反法定程序、超越职权、滥用职权，不作为或延迟作为的情形。乱作为的出现，是法律法规不完善、部门职能交叉重叠、纪检监察力度不足、处理整治力度不大等原因所致，其根源则在于错误的政绩观。错误的政绩观使得一些干部急功近利，大搞“面子工程”，损害了党的形象和人民群众利益。组织部门要通过加强依法行政教育提高认知力，建立健全规章制度增强执行力，完善监督管理体系提高约束力，加大查办惩治力度增强震慑力。党员干部要树立正确政绩观，既重“显绩”也重“潜绩”，既抓“短平快”也要“长远实”，坚决杜绝乱作为。

组织部门要科学构建干部考核选拔机制，党员干部要力争先进拒绝躺平，合力解决不作为问题。不作为的典型表现是拖延决策，回避关键问题的解决，以“研究

讨论”为借口推脱；转嫁责任，将工作压力逐级下移，形成“踢皮球”现象；官僚主义、形式主义严重，以会议落实会议，用文件回应文件；规避风险，选择性开展低风险工作，主观故意忽略工作难题。在遭遇“天花板”和刚刚“起跑”的这两个干部群体中，不作为现象比较明显。临界退休的老干部不想干，刚刚“起跑”的年轻人求稳不愿干。组织部门要健全完善考核评价体系，科学评估干部实绩，增强干部主动作为积极性。党员干部要铸牢担当作为之“魂”，练就担当作为之“能”，铸就担当作为之“堤”，牢记宗旨使命，担当作为、干事创业。

组织部门要认真落实好“三个区分开来”，党员干部要放开手脚干事创业，合力解决不敢为问题。习近平总书记强调，要严格落实“三个区分开来”，充分调动党员干部干事创业的积极性、主动性、创造性，着力解决干部乱作为、不作为、不敢为、不善为问题。组织部门要准确领会“三个区分开来”的深刻内涵和实践要求，正确看待当前形势和干部履职中的失误和错误，明确保障容错纠错机制全过程运用和及时澄清正名，旗帜鲜明给敢于担当、踏实做事、不谋私利的党员干部撑腰鼓劲，激励保障党员干部敢担当、善作为，着力营造激励党员干部干事创业的良好政治生态。党员干部要勇于冲破思想观念的障碍和利益固化的藩篱，安心工作、放手干事，锐意进取、积极作为，创造不负历史、不负时

代、不负人民的业绩。

组织部门要切实搞好干部综合能力培训，党员干部要努力提升干事本领，合力解决不善为问题。不善为现象集中表现在一些党员干部学习上不上心、能力有短板，没有真功夫、热衷做虚功。有的党员干部拿不出解决问题的有效办法，只是把纸上谈兵当作能力，实际工作收效甚微，甚至浪费资源。组织部门要切实加强干部素质能力培训，把理论知识转化为思想认知，强化“善为”的指导；把典型案例转化为思路举措，明确“善为”的路径；把警示教育转化为过硬作风，提供“善为”的保障。党员干部要在提升能力上下功夫，在解决复杂问题的过程中长才干。“三功”集身，则善为可也！

伟大的时代呼唤勇于担当者，伟大的时代也给予担当者善于作为的舞台。组织部门要以鲜明的态度、务实的举措、强烈的担当、有力的激励，推动干部放开手脚、轻装上阵、敢为善为。党员干部要主动作为、乐于作为、敢于作为、善于作为，脚踏实地、苦干实干，做新时代践行初心使命、增进人民福祉的好党员、好干部。

学习贯彻党的二十届三中全会精神

民情

把零工就业建在供需无缝衔接上

□房清江

目前，以灵活就业人员为代表的零工群体规模庞大，撑起了零工经济新业态。根据人力资源和社会保障部发布的信息，2024年，人社部门着力推进就业公共服务下沉基层，建设了一批“家门口”就业服务站、零工市场，构建“15分钟”就业服务圈。

将公益性零工市场建设、构建“15分钟”就业服务圈作为重要民生事项，旨在让零工等活儿不再“站马路”，让就业服务更加有温度，的确是惠民的必要举措。

当然，设立零工驿站，不只是用更好的阵地和设施来替代“马路零工”的囹圄就简，更重要的要使得各类灵活求职者接活更便利、活儿的来源更多，相应收入水涨船高，因而服务始终才是关键。

此前，一项针对各地新建零工市场的调查显示，一些零工驿站虽然设施完善、配套服务齐全，但是与“马路零工”群体的就业需求匹配仍有不足，农民工群体马路边等活儿现象依然存在，供需错配矛盾比较突出。很明显，完善零工的劳动服务，并非简单“以场代市”，更不是建个驿站，给予一些后续保障、信息服务就万事大吉。

其实，劳动服务的本质是供需撮合。搭建市场需建在供需的链条上，因而各地在促进家门口就业时，应当打破有形市场的束缚，多在破除供需信息流通的阻碍、提高供需匹配的效率上，多想办法、多下功夫。应根据不同类型的劳动需求、不同类型的劳动者特点，设计不同的服务形式，如针对生活劳动服务、农业生产劳动服务等，而面向年龄较大、文化程度较低的劳动者，在基层社区、村组配套一些劳动服务网点，提供零工登记、劳务信息推介服务。

同时，顺应网络信息化的潮流，搭建短工劳务的网上信息服务平台，提供居中的供需撮合服务，打造零工市场版的“货拉拉”“滴滴”，即以劳务需求为基准，提出订单，经平台核准后，向在线注册劳动者推送，由劳动者接单。如此，最大程度打破劳务供需信息的阻碍，提高效率，消除信息差。

此外，各地还应当注重将劳动就业服务与拓展技能培训结合起来，通过用工需求来引导各类劳动者接受技能培训，提高零工供需的匹配度。

画中话



基层环保治理“疲劳综合征”

随着绿色发展理念的深入人心，生态环境治理现代化水平不断提升，一批突出生态环境问题得到解决，生态功能区、自然保护区、大江大河等重点区域

的生态环境明显改善。与此同时，老百姓对生态环境的关注度越来越高，要求也越来越高。在压茬推进各地生态环境保护督察问题整改的同时，面对集中爆发的环境治理任务，一些地方在基层环保治理中患上“疲劳综合征”。

新华社发 商海春 作



严厉惩戒

客观的信用评价是企业经营发展的重要保障。最高人民法院2月17日发布6个企业名誉权司法保护典型案例，涉及传统产业、中介行业、科技企业、征信机构等不同领域，体现了人民法院对企业名誉权的全面平等保护和及时充分救济。

新华社发 朱慧卿 作

漫谈

以“婚”设限 企业短视管理何时休？

□付盛凯

近日，一则企业要求单身员工“不结婚就解聘”的消息引发广泛关注。这一奇葩规定不仅挑战了法律底线，也严重违背了基本的职场伦理和社会公序良俗，暴露出部分企业在管理理念上的严重偏差。

我国法律明确保障劳动者平等的就业权利，禁止就业歧视。婚姻状况属于个人隐私和基本权利范畴，与劳动者的工作能力和业绩并无直接关联。企业以“不结婚就解聘”作为管理手段，无疑是对劳动者合法权益的公然侵犯。这种行为不仅可能导致法律纠纷，企业需承担相应的法律责任，还会破坏公平公正的就业环境，损害法治社会的建设根基。

企业规定冷漠且短视。婚姻是人生的重要选择，员工选择何时结婚、是否结婚都应基于个人意愿和生活规划。企业强行干涉员工的婚姻自由，将婚姻状况与工作挂钩，严重践踏了员工的人格尊严和情感需求。这不仅会让员工对企业产生强烈的不满和抵触情绪，降低工作积极性和忠诚度，还可能导致优秀人才的流失，给企业的声誉和形象带来负面影响。

企业管理思维简单粗暴。企业的发展离不开员工的努

力和奉献，一个健康的企业应该关注员工的职业发展、身心健康和个人需求，营造良好的企业文化和工作氛围。而以“不结婚就解聘”来约束员工，是一种缺乏人文关怀和科学管理方法的表现，无法真正激发员工的工作热情和创造力，也难以实现企业的长远发展目标。

企业作为社会的重要组成部分，不仅要追求经济效益，还应承担起相应的社会责任。尊重员工的基本权利，保障员工的合法权益，是企业履行社会责任的基本要求。企业应该认识到，员工的幸福和稳定是企业发展的基础，只有建立在尊重和关爱员工的基础上，企业才能赢得员工的信任和支持，实现可持续发展。

“不结婚就解聘”的规定是对法律的漠视、对员工的伤害，也是对企业自身发展的短视之举。企业只有摒弃这种不合理的管理方式，尊重法律、尊重员工，才能在激烈的市场竞争中站稳脚跟。面对这样的情况，相关部门应加强对企业的监管力度，严肃查处侵犯劳动者权益的行为，切实维护劳动者的合法权益。同时，企业自身也应加强自律，树立正确的管理理念，尊重员工的个人选择和权利，建立健全合理的企业管理制度，营造和谐、稳定、积极向上的工作环境。

胡辣汤

河南新闻奖新闻名专栏

不是自助餐吃不起，而是泡面更有性价比。每次开车经过高速公路服务区，总能看到一群人围在开水间，手里捧着泡面，吃得津津有味。再看旁边的餐厅，虽然装修得挺像那么回事，但人却少得可怜。这画面，简直成了各地服务区的一道特别的“风景”。

那么，问题就来了：为什么大家宁愿吃泡面，也不愿意吃服务区的饭？

服务区的饭，确实有点贵得离谱。一碗普通的牛肉面，价格要三四十块钱，甚至更高。关键是这价格和味道完全不成正比，牛肉薄得像纸片，汤淡得像白开水，而条还软趴趴的，看了就有上当的感觉。相比之下，泡面虽然是“速食”，但至少味道稳定，价格亲民。一桶泡面，五六块钱，热水一冲，三分钟左右就能吃上热乎的。

服务区餐饮贵就贵点，味道好也行呀，关键还不好吃。食材不新鲜、口味单一、分量不足，是其“三宗罪”。有网友调侃：“服务区的饭，吃一口就能感受到什么叫‘绝望’。”无论哪一样菜，端过来一看，都几乎没有肉；凉拌菜里的蔬菜，吃起来软绵绵的，毫无脆爽之感，明显是放置过久。

更让人体验不好是服务态度。有些服务区的餐厅搞“垄断经营”，工作人员对顾客并不热情，爱吃不吃的架势，完全不怕没生意的做派。而且高速公路服务区的顾客，大多数都是“一次性消费”。这种“一锤子买卖”的性质，让餐厅和服务员都觉得反正你也不会再来，我对你态度好不好无所谓。

问题又来了：服务区的饭这么差，为什么没人管？其中原因也不少。一方面，服务区的餐厅大多是通过招标承包出去的，承包方为了赚钱，自然会想尽办法压缩成本、提高利润。另一方面，服务区管理方很多时候也只是“睁一只眼闭一只眼”，毕竟他们也能从中分一杯羹，这种利益链条直接导致了服务区餐饮的“摆烂”状态。

当然也不是所有的服务区都“摆烂”，有的已经意识到问题的严重性，开始尝试改进。比如引入一些知名连锁品牌，价格和服务都与市区一样；或者推出一些价格亲民的地方特色小吃。这些尝试，确实吸引了一部分顾客。

所以，服务区的餐饮乱象并非无药可治。首要的是价格得降下来，至少得让人觉得物有所值，不能天天宰客。其次，味道得提升，食材得新鲜，口味得多样化。最后，服务得跟上，上菜速度得快，服务态度得得好。只有把这些基本问题解决了，服务区的饭才有可能重新赢得大家的信任。

大家出门在外，图的就是个方便实惠。如果服务区的饭既贵又难吃，还浪费时间，那谁还愿意去吃？泡面虽然不是什么美味，但至少它满足了大家对“快、省、饱”的基本需求。所以，服务区的餐厅要想翻身，还得从自身找原因。别总怪大家不爱吃，先问问自己：你的饭值得大家吃吗，你自己喜欢吃吗？

针对这一现象，我让DeepSeek作首打油诗，它是这样写的：服务区饭贵难咽，泡面一桶解饥寒。若顾顾客回头赞，价廉味美是关键。

热议

在AI技术浪潮中 定位人类价值的锚点

□李佩

如今，AI技术在各个领域广泛应用，社交媒体上的内容博主直呼“对于金融的分析AI做得比90%的博主好”“在不久的将来，他们是不是会失业”。面对AI技术带来的机遇与挑战，如何从使用到驾驭，从而保持人类独有的价值成为很多人思考的核心点。

新事物符合事物发展的客观规律，具有强大的生命力和远大前途，能够带来更多的可能性。随着AI技术在手机上的广泛应用，人们只需动动手指，便能得到海量的数据、成型的方案，它不光提供“材料”，短时间内生成内容的准确性与前瞻性，让很多专业人士不由得赞叹。在兴奋之余，人们开始反思如何定位人类价值的锚点。

面对科技发展，反观人类的价值和独特性，反思、情感、创造力、伦理判断、同理心等等，这些方面都是AI技术目前难以复制的。曾经有媒体采访法国蓬皮杜文化艺术中心的卡米耶·朗卢瓦时问道，人工智能会是艺术的未来吗？她认为，机器尚不具备批判和创新能力，具备生成逼真图像的能力并不会使其成为艺术家。

在AI技术无法抵达的精神高地，藏着人类独有的“诺亚方舟”，如艺术创作中隐藏的智慧、深度交流下的共情力。庄子的“无用之用”蕴含着深刻的哲学道理，孩童仰望星空的发问、朋友深夜中的漫谈、母亲灯光下的针织等人类非功利性的瞬间，是AI技术无法感知与替代的。

面对科技的进步，我们要避免过度的悲观与乐观，要保持客观性。AI是技术进步，新事物总有机遇与挑战，人类需要的是找到与新技术共存的方式，比如人机协作医疗、艺术领域等方面的应用与合作的可能性。

面对人机共生的新时代，我们要保持批判性思维、人文素养的同时，培养终身学习力与灵活的适应力，成为驾驭技术的“骑手”，而非被代替的“牛马”。或许真正的危机不在于AI技术比人类更“聪明”，而在于人类在追逐效率中模糊了存在的本质。当机器学会写十四行诗、精准生成各类分析的时候，人们要保持“不完美”的独特性、人与相处的温度、思考的深度与独一无二的感受力。